



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores
administrativos de la Universidad Nacional de Jaén**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Carranza Vidarte, Flor Melissa (ORCID: 0000-0001-9381-502X)

ASESOR:

Dr. Campos Ugaz, Walter Antonio (ORCID: 0000-0002-1186-5494)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

De manera muy especial dedico mi trabajo de investigación a Dios, quien con su luz divina me acompaña y guía en mi caminar; a mis padres Elvia y Federico, quienes gracias a ellos tengo una valiosa formación en valores y principios; y siendo ellos mi mejor ejemplo de superación y esfuerzo constante en la vida; a mi hermana Susan por su ejemplo de perseverancia y deseo de superación.

Flor Melissa Carranza Vidarte

Agradecimiento

Mi eterno agradecimiento a Dios, por permitirme lograr cada una de mis metas profesionales, a mis padres Elvia y Federico, mi hermana Susan por su gran apoyo en el desarrollo con éxito de mi Tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
Tipo de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	46

Índice de Tablas

Tabla 1. Correlación de Pearson entre Gestión del talento y Desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.	23
Tabla 2.. Relación entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.	23
Tabla 3. Relación entre la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.	24
Tabla 4.. Relación entre la recompensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2021... 24	
Tabla 5.. Relación entre el desarrollo de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.	25
Tabla 6.. Relación entre la retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.	25
Tabla 7. Relación entre la auditoria de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.	26
Tabla 8. Actividades para la Incorporación e inducción de nuevos talentos	36
Tabla 9. Actividades para el Sistema de compensación e incentivos	38
Tabla 10. Actividades para el Seguimiento y retroalimentación.....	38
Tabla 11. Presupuesto.....	39
Tabla 12.. Prueba de Normalidad	63

Resumen

La presente investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021. Asimismo, el enfoque es cuantitativo, de tipo básica de nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 55 trabajadores, de los cuales solamente 28 dieron su consentimiento informado y cumplieron con los criterios de inclusión. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach que salió muy alta en ambas variables: 0,863 para la variable gestión del talento humano y 0,892 para la variable desempeño laboral.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021, se concluye que existe relación directa y significativa, lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = ,699 **).

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Desempeño laboral, Administrativos, Universidad.

Abstract

The present research whose general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of the administrative workers of the National University of Jaén 2021. Likewise, the approach is quantitative, of a basic type of correlational level and of non-experimental design, cross-sectional. The population consisted of 55 workers, of whom only 28 gave their informed consent and met the inclusion criteria. For the validity of the instruments, the judgment of experts was used and for the reliability of each instrument, Crombach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.863 for the human talent management variable and 0.892 for the job performance variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between administrative management and job performance in the administrative workers of the National University of Jaén 2021, it is concluded that there is a direct and significant relationship, which is demonstrated with the Spearman statistic (sig bilateral = .000 <0.05; Rho = .699 **).

Keywords: Management, Human talent, Job performance, Administrative, University.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la Gestión del Talento Humano (GTH) es una manera de determinar mediante la observación a los colaboradores que tienen potencial dentro de una organización ya que de ellos dependen como se encamina ésta en el mercado empresarial. Por su parte la gerencia de recursos humanos es la encargada de seleccionar al personal idónea para que se desempeñen dentro de un área específica, así como también se encarga de visualizar las capacidades, valores, actitudes y virtudes que tiene el colaborador para realizar sus actividades en el puesto en el que se desenvuelven. Por la cual, la gerencia debe realizar capacitaciones, actividades, programas que permitan o generen el crecimiento personal de sus colaboradores, pues los colaboradores son el eje principal dentro de una empresa.

A nivel internacional, la World Economic Forum (2017) evidenciaron que las empresas españolas no valoran a su talento humano y por ende no aplican estrategias para retenerlo, debido a esto se ha generado un alto índice de desempleo, la alta tasa de contratos a tiempos parciales o temporales, además que no invierten en el crecimiento profesional de sus colaboradores y por ende se ve afectado el crecimiento organizacional.

Por otro lado, en países de América del Sur la GTH se ha ido implementando a gran escala, buscando que su colaborador se sienta motivado con estrategias como políticas de retención, compensación; así también las organizaciones buscan que su colaborador satisfecho con su crecimiento personal y profesional por eso también invierten en capacitaciones, programas entre otros cursos que aporten al óptimo desempeño de la empresa (Ramírez, Chacón et al., 2018)

En Ecuador, según Sarmiento (2017) muchas veces los trabajadores no cuentan con los recursos necesarios y básicos para realizar sus tareas, así mismo, las mismas muchas veces no están en relación a sus capacidades y habilidades por lo que frecuentemente no se cumplen los objetivos y no se alcanza la productividad ideal. En esta línea hay que afirmar que las condiciones laborales del trabajador muchas veces no son las adecuadas y por lo mismo, no contribuyen a que se lleve a cabo un buen desempeño laboral.

A nivel nacional, en el Perú, las empresas están optando por apoyar a sus empleados ya que saben que de éstos depende el desenvolvimiento de la organización en el mercado empresarial. En el año 2019 se realizó un estudio a las organizaciones privada donde se evidenció que Backus es una empresa que toma importancia a sus colaboradores ya que cuenta con políticas de retención y sabe cómo atraer nuevos talentos que aporte a la marca y generen valor a su marca, la cual hace que el empleado tenga un alto nivel de compromiso e identificado con la marca y forme parte en la toma de decisiones de la alta gerencia (Jáuregui, 2019)

Cabe recalcar que, las organizaciones deben direccionar sus éxitos tomando en cuenta la gestión del recurso humano y la ética, esto no quiere decir que el estado no brinde atención desde el marco tributario y jurídico, más bien debe operar conjuntamente con las empresas y colaboradores, promocionando una formación y sensibilización orientada a sus derechos (Cortes, 2020)

A nivel local, los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén en el 2020 atraviesan una preocupante situación al no cumplir con los estándares de eficiencia y productividad en lo que respecta a su desempeño laboral en la Institución. En efecto, no se evidencia una estrecha relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral que facilite los procesos del mismo. Esta situación diagnosticada, si no se atiende, puede traer graves consecuencias a un plazo no muy lejano, y es que de la buena marcha del equipo administrativo depende en gran medida el crecimiento y la productividad de la Institución en lo referente a facilitar procesos y generar ofertas de oportunidades de mejora. A efecto, seguimos lo que reza un dicho que se repite mucho en la administración: lo que no se evalúa no se mejora.

Frente a la situación descrita nos preguntamos: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020? Pregunta que acompañará transversalmente este estudio y que a la vez traza un objetivo general: Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y el desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, Periodo 2020. Asimismo, de este objetivo general señalado se desprenden objetivos específicos que facilitarán y dinamizarán la

investigación: determinar la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, determinar la relación entre la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, determinar la relación entre la recompensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, determinar la relación entre la retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén y determinar la relación que existe entre la auditoria de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén.

En este trabajo de investigación busca aportar al mundo del conocimiento científico a través de nueva información que sirva de antecedente para futuras investigaciones, busca mejorar la gestión administrativa de los trabajadores de la Universidad Nacional de Jaén en aras de la calidad institucional universitaria y en beneficio de la ciudadanía nacional y también quiere ser una experiencia de autoayuda y autoformación para la mejor ejecución de cargos y tareas, en lo que se refiere al tema de estudio.

Por último, en este trabajo de investigación se pretende responder a la hipótesis de estudio: existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional Flores et al. (2017) en su investigación que tiene busca medir la incidencia entre el rendimiento laboral y la GTH en una municipalidad de Nicaragua, por la cual, tuvo un nivel descriptivo y cualitativo, tomó como muestra a 38 colaboradores, aplicando como instrumento una entrevista. Concluyéndose qué; el rendimiento laboral no va de la mano con GTH dentro de la municipalidad, ya que se ha identificado un nivel deficiente de parte de los colaboradores con respecto al cumplimiento de los procesos conllevando al desorden organizacional.

Cuasapás (2018) en su investigación busca medir la relación entre el rendimiento laboral y la GTH en una empresa de México, cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 45 colaboradores y aplicó un cuestionario. Por la cual se concluye que; la empresa ha implementado de manera inadecuada la GTH donde el cumplimiento de algunos procesos han sido ineficientes, siendo esto influyente en el rendimiento efectivo del colaborador y por ende tener un usuario externo satisfecho.

Vera y Blanco (2019) en su investigación que buscó identificar la situación actual de la GTH que tienen las PYMES. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 55 empresas y aplicó un cuestionario. Por la cual concluye que si se ha implementado la GTH en un 78% en las pymes pero que el 22% debe implementar estrategias de mejora, siendo el colaborador el beneficiado y que su aporte de éste genere el crecimiento de la empresa.

Paz et al. (2019) en su estudio cuya finalidad fue identificar el tipo de liderazgo que optimiza el rendimiento laboral de una organización de Colombia. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 16 colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyendo que, se ha identificado un nivel de correlación positiva y alta entre las variables en estudio, además que el tipo de liderazgo que se ha implementado ha mejorada la calida del trabajo que ha realizado el colaborador.

Altamirano (2020) en su estudio cuyo propósito principal fue analizar la relación entre el rendimiento laboral y la GTH en una organización de Ecuador. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 31

colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyéndose que; si existe un correlación significativa y positiva fuerte entra las variables estudiadas, por la cual debe de existir una adecuada GTH para mejorar el rendimiento de los colaboradores.

En el ámbito nacional, Inga (2019) en su tesis planteó como finalidad medir la relación entre GTH y el rendimiento laboral de una universidad de Cerro de Pasco. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 163 colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyendo que se evidenció que existe una relación positiva y alta entre las variables estudiadas con la rho de spearman $r=0.80$, esto significa que la organización debe de centrar sus estrategias en la mejora de la GTH para que sus colaboradores mejoren su rendimiento dentro de la organización.

Estrella, (2020) en su investigación cuya finalidad es medir la influencia entre la GTH y el rendimiento laboral de un hospital de Cerro de Pasco. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 30 colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyendo que, se evidenció la existencia de una relación positiva y alta entre las variables estudiadas con un rho de spearman $r=0.78$, por la cual la gerencia debe determinar un proceso de selección adecuado para contratar a su personal y que este cuente con la experiencia y requisitos para desempeñarse en el puesto a desempeñar para el crecimiento de la empresa.

Donayre et al. (2019) en su estudio buscó establecer la relación relación entre GTH y rendimiento laboral de los colaboradores de un entidad financiera. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 31 colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyéndose que, se demostró que existe relación alta y positiva en ambas variables que se han estudiado, por la cual la gerencia debe implementar estrategias de mejora donde se encuentre involucrado el personal para que optimice los procesos de la organización y así genere clientes satisfechos y opten por una futura recompra.

Pumacajia (2019) en su estudio buscó lograr demostrar la incidencia entre el rendimiento laboral y la GTH. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 55 colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyendo que se evidenció que existe una relación positiva y media entre las

variables estudiadas con un rho de spearman $r=0.68$, por la cual para mejorar el rendimiento laboral se debe aplicar capacitaciones, programas que tome en cuenta a los colaboradores y aporten a su crecimiento profesional y por ende mejore su rendimiento laboral.

Cruz y Cruz (2020) en su estudio que tiene como objetivo principal establecer la relación entre la GTH y el rendimiento laboral en entidad pública de Pacasmayo. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 45 colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyendo que se evidenció que existe una relación positiva y media entre las variables estudiadas con un rho de spearman $r=0.67$, por la cual para la mejora del rendimiento laboral la organización debe contratar colaboradores con experiencia y que cumpla los requisitos del puesto a cubrir, esto significará un cambio positivo para la empresa.

En el ámbito local, More (2017) en su investigación cuyo objetivo primordial fue establecer estrategias de GTH para mejorar el rendimiento laboral una empresa de transportes. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 123 colaboradores y aplicó un cuestionario. Concluyéndose que el 72% de los colaboradores realizan las actividades que se le asignan mientras que el 28% de los colaboradores es ineficiente por que no tiene el conocimiento adecuado, no ha sido capacitado para cumplir con sus tareas asignadas, lo que significa que la GTH debe mejorar dentro de la organización por la cual debe aplicar un plan de estrategias de acuerdo a la realidad de la empresa.

Camacho y Mera (2017) en su tesis cuya finalidad fue medir la relación entre el rendimiento laboral y la GTH en una compañía de servicios. Cuyo enfoque fue cuantitativo y descriptivo, la muestra fue agrupada en 18 colaboradores y aplicó dos cuestionarios. Concluyéndose, que existe una relación positiva y media entre las variables estudiadas, por la cual se debe mejorar la GTH para mejorar el rendimiento laboral, por la cual se debe tomar en cuenta el requerimiento del colaborador como capacitaciones, plan de trabajo, selección de personal idóneo para desempeñarse en el puesto a cubrir.

Yaipén (2019) en su investigación elaboró como objetivo diseñar estrategias de GTH para la mejora del rendimiento laboral en un hotel de

Chiclayo. El estudio es descriptivo y de enfoque cuantitativo, cuya muestra fue de 11 trabajadores, se utilizó un cuestionario. Concluyendo que, la GTH de la organización no se involucra con su personal, ya sea en capacitaciones, premiaciones o incentivos entre otros, por la cual existe un personal insatisfecho.

Saavedra (2019) en su investigación cuya finalidad fue diseñar estrategias de GTH para la optimización del rendimiento laboral en una entidad pública en la provincia de Ferreñafe. Cuyo enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue agrupada en 82 colaboradores y aplicó un cuestionario. Por la cual se concluye que, el 73.4% de colaboradores afirman que la GTH se encuentra en un nivel regular, mientras que el 66.6% afirman que el nivel de rendimiento laboral es el más óptimo, mientras que en las estrategias se tomaron en cuenta capacitaciones de acuerdo a las debilidades a reforzar en el colaborador.

En los párrafos siguientes se presenta el desarrollo teórico de las variables:

En cuanto a la variable GTH, para Chiavenato (2002), es la agrupación de prácticas y políticas para seguir procesos como reclutar, seleccionar, capacitar, evaluar, entre otros aspectos que se brinda al colaborador. Cabe indicar que para que la GTH sea efectiva es relevante que los colaboradores no sean tratados como un recurso sino como un socio.

Prieto (2013) afirma que es una estrategia de la dirección que su finalidad es lograr la creación máxima de valor agregado para la empresa, a través de una agrupación de actividades que requieren de conocimientos, habilidades y capacidades de los individuos, en consecuencia, de las evidencias que se necesitan para ser competente dentro de una empresa.

Por otro lado, según Armas et al. (2017), afirman que es detectar los talentos de los colaboradores para reforzarlo y hacerlo crecer, por ende, aprovechar los aportes que generan a una organización sin desatender al colaborador para que siga contribuyendo con lo mejor de él.

Asimismo, Alles (2008), afirma que la GTH involucra diversas acciones desde el inicio hasta finalizar el vínculo laboral siguiendo una serie de pasos como el reclutamiento y selección de los colaboradores, además de sostener la relación empresa – colaborador respecto a las normas que tienen vigencia en el

país. Por su parte capacitar al colaborador, desarrollarse profesionalmente y evaluar su rendimiento, verificar su remuneración, y ser imparcial cuando se necesita cortar el vínculo laboral con los colaboradores.

De acuerdo con ello, Conde, Pedraza, & Amaya, (2010) afirma que la GTH se encuentra vinculada a la administración del personal, pero con concepciones nuevas en base a conceptos y métodos que optan por la calidad mediante el capital humano con la finalidad de lograr una alto competitivo.

La GTH en las empresas es relevante porque permite que el personal colabore de manera eficaz, asimismo el colaborador debe identificarse con la empresa y pueda así lograr determinar lazos relevantes comunicándose de manera efectiva y lograr su participación voluntaria. Cabe indicar que el colaborador debe comprometerse y motivarse para alcanzar los objetivos, además de lograr el éxito individual como empresarial e incrementar el nivel competitivo de las empresas (Batallas, 2007)

La GTH cuenta con tres factores principales como: 1. Son personas: por la cual poseen habilidades, sapiencia, capacidades y destrezas para poder desempeñarse en un puesto acorde a su expertise. 2. Son Habilitadores Inteligentes de los RRHH: los individuos son el impulso que permiten la dinámica de las empresas y no son entes inertes, pasivos o estáticos. 3. Accionistas de la empresa: ya que son personas que invierten dedicación, esfuerzo, responsabilidad, compromiso etc. con el objetivo de recibir algo a cambio como incentivos, salarios, línea de carrera entre otros (Chiavenato, 2007)

La GTH en las organizaciones funciona de manera efectiva en los individuos y busca desarrollar, crear, mantener, etc. con el fin de conseguir los objetivos empresariales e individuales de los colaboradores, por la cual existe la necesidad de que el gerente y directivos brinden un buen trato a los colaboradores para que las actividades y procesos se desarrollen de manera eficaz (Majad, 2016)

Chiavenato (2002), la GTH administra los siguientes aspectos:

Proceso para integrar personas: es el procedimiento de captar colaboradores nuevos, esta forma parte de la acción reclutar y seleccionar

personal idóneo para que cubra los puestos laborales que requiera una organización.

Procesos para la organización de personas: son las funciones que el personal realiza dentro de la organización y la manera como las desarrolla. Abarca la inducción, diseño de manual de funciones y la manera como se evaluará al personal.

Procesos para recompensar a las personas: abarca las formas de compensar el uso de como satisfacer y estimular la manera de cubrir las necesidades del personal. Este aspecto toma en cuenta incentivos, remuneración y prestación.

Proceso para el desarrollo de personas: proceso que involucra el potenciamiento y desarrollo de las capacidades que colaboran en el rendimiento correcto de sus funciones, que abarca la creatividad y capacitación del colaborador.

Proceso para retener personas: busca generar ambientes idóneos para el colaborador donde le permitan el rendimiento adecuado y que aporte a la empresa, toda organización brinda aspectos claves para retener al colaborador ofreciendo un buen sueldo, calidad de vida, seguridad y salud, entre otros.

Proceso para auditar personas: este proceso realiza un seguimiento a los colaboradores mediante evaluación para medir el rendimiento de los servidores públicos.

Desde el enfoque de la gestión pública, las entidades públicas en la actualidad se orientan a buscar beneficios competitivos, por la cual los colaboradores conformar un relevante elemento y estratégico respecto a los recursos de las empresas para alcanzar el éxito en la gestión. La GTH debe estar enfocado en las estrategias a aplicar, tomando en cuenta las posibles competencias que tiene el colaborador con la finalidad de direccionar la responsabilidad a un trabajo en equipo, gerentes líderes conllevando al cumplimiento de las metas de las entidades estatales(Chenet, 2018)

Con capital humano competitivo, se puede lograr una mayor efectividad y eficiencia en el rendimiento de los colaboradores, y la mejora de la productividad en la empresa pública para brindar y administrar servicios públicos de la mejor

calidad a favor de la colectividad. Del mismo modo, para lograr organizaciones estables y exitosas buscando prepararse para un ambiente empresarial cada vez más global, con cambios complejos y aplicar una estrategia del responsable debe volverse cada vez más flexible, previsor, creativa e innovadora. (Vega, 2018)

La variable gestión de talento humano se sustenta con el modelo de Chiavenato (2009) establece que las empresas generalmente deben depender de sus colaboradores para lograr sus objetivos y metas organizacionales. Según Chiavenato, esto involucra seis procesos básicos. Como proceso de integración de individuos, buscar socios nuevos para ser parte de la institución estatal. Además, es conocido como el proceso de provisión o suministro de personal, que tiene en cuenta la contratación y selección de personal. Como proceso de personal organizacional, buscan planificar, esbozar y ordenar las acciones que se realizaran para monitorear el rendimiento laboral y optimizar los procesos a favor de la organización.

En cuanto a la variable desempeño laboral según Stonner (1994) afirma que es el grado de eficacia para lograr las metas que tiene la organización, por la cual se debe de regir a las reglas y políticas establecidas por la gerencia, en otras palabras, el desempeño es la realización actividades y funciones asignadas a los colaboradores de forma eficiente con el fin de cumplir los objetivos empresariales.

Palmar, Valero, & Jhoan (2014) es el nivel de desenvolvimiento que tiene una persona en su puesto de trabajo dentro de una empresa, por la cual se debe de ajustar a los requerimientos y exigencias de la organización, de tal forma que se eficaz, eficiente y efectivo al cumplir sus funciones asignada conllevándolo al éxito de la empresa.

De acuerdo a Pérez (2016), son las conductas o acciones que se visualizan en los colaboradores y que son de suma importancia para cumplir con los objetivos de la empresa, además es el resultado del nivel de compromiso de un colaborador y de la manera en cómo es incentivado para lograr el cumplimiento de sus tareas a tiempo.

De acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994) demuestra que el rendimiento de los colaboradores cuenta con una agrupación de particularidades personales, entre las que se mencionan: habilidades, cualidades, necesidades, etc., las cuales interactúan con el ambiente del empleo y la distribución para generar conductas que inciden en los resultados, como mencionaron. El desempeño laboral tiene relación con las peculiaridades de los colaboradores, entre las que se mencionan: las parquedades, habilidades y capacidades del ser cada persona, interactuando entre sí.

El desempeño de las personas en una organización depende de muchas eventualidades. Depende de los individuos, y de un contexto a otro, y depende de diversos factores como: recompensas, nivel del esfuerzo del colaborador, el beneficio/costo, línea de carrera entre otros. Por otro lado, también depende del ambiente laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores, por tanto, depende del rendimiento laboral depende de estos factores ya mencionados. (Chiavenato, 2007)

Según Werther y Davis (2008) afirma que la evaluación del desempeño es relevante en las empresas ya que es vital para el cumplimiento de las metas trazadas de los gerentes además de tener conocimiento del valor agregado que aportan los colaboradores en la empresa, además del cumplimiento de los objetivos empresariales y su aporte a las evidencias finales.

El desempeño al ser evaluado debe ser satisfactoria para la organización y para el colaborador, por la cual, debe tener lineamientos relevantes como: no cubrir solo el rendimiento actual del cumplimiento de las funciones, conseguir objetivos y metas. La evaluación tiene que tomar en cuenta el puesto que ocupa el colaborador y no la primera impresión que se tuvo de este con respecto a sus hábitos individuales que se visualizan en su área de trabajo. La evaluación debe aportar a mejorar la productividad de los colaboradores dentro de la empresa y tiene que estar bien equipado para cumplir con eficiencia y eficiencia.

Así mismo, según Stonner (1994) toma en cuenta las siguientes dimensiones:

La eficiencia laboral se refiere al grado en que se alcanzan las metas establecidas. Por la cual busca que el colaborador impulse su desempeño con

la finalidad de mejorar los resultados de la organización por ende debe buscar estrategias para que su productividad es la más óptima y genere valor a la entidad estatal.

La eficiencia laboral se define como utilizar los recursos asignados y que resultados se quiere obtener como colaborador de una entidad donde los procesos involucran objetivos y metas a lograr para el cumplimiento de las estrategias organizacionales.

La Motivación, se genera debido a la mixtura de experiencias, visión, valores, recompensas que permitan al crecimiento profesional del colaborador y al crecimiento organizacional de la empresa, todo ello gracias a la mejora del desempeño de los colaboradores.

Los valores, son relevantes gracias a la sapiencia y expertise de los colaboradores, de las cuales son tomadas como referencia para decidir situaciones y posturas diversas en su ámbito laboral.

Desde el enfoque de gestión pública, el desempeño se encuentra como una de las preocupaciones centralizadas por el estado ya que depende de las decisiones tomadas por las entidades estatales evaluarla, esto quiere decir que se puede realizar en sus tres niveles tanto nacional, local y por ende regional. Dentro de las exigencias gubernamentales se busca que los colaboradores cumplan las exigencias y optimicen su desempeño mediante la utilización de recursos y buscar mecanismos de sustento e involucramiento de la población y equipos de interés que se encuentran dentro de la actividad pública, por la cual el estado es el impulsador de la buena implementación de indicadores para medir el desempeño laboral en las organizaciones estatales (Perez, 2018)

El Modelo de Campbell (1996) busca determinar el nivel de desempeño en los colaboradores por la cual se procede a evaluar a los colaboradores en base a este pilar teórico por la cual cuenta con componentes relevantes que apoyan en el desarrollo de estrategias que buscan el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos. Campbell tomo en cuenta a cuatro aspectos que se dividen en conductas asociadas a las actividades de cada comportamiento y puesto que da soporte al ecosistema empresarial (Campbell, 1996)

III. METODOLOGÍA

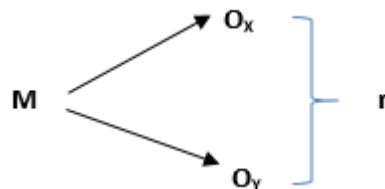
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es correlacional propositivo, ya que debido a determinar el nivel de relación que existe en las variables en estudio, se procedió a elaborar una propuesta de solución que aportará a la mejora de la problemática de la organización en eobjetivostudio.

Diseño de investigación

Este diseño de investigación obedece al siguiente esquema:



M: muestra conformada por personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén

Ox: variable 1: Gestión del talento humano

Oy: variable 2: desempeño laboral

r: relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén, 2020.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

3.3. Población muestra y muestreo

La población, La población está conformada por todo el personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén, que suman en su totalidad 28.

La muestra, estuvo conformada por todo el personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén que suman en su totalidad 28.

El muestreo, fue no probabilístico por conveniencia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta para la recolección de datos.

Instrumento

Se diseñó un cuestionario con medición en escala de Likert.

3.5. Procedimiento

El procedimiento empleado para la recolección de datos se solicitó el permiso al Gerente de Recursos Humanos de la Universidad de Jaén. Este cuestionario se aplicó de manera virtual estableciendo la fecha y hora de cierre del instrumento en el drive.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos empleados para el procesamiento de la información son de tipo descriptivo, para lo cual se aplicó el Excel y se sintetizó la información utilizando el programa SPSS.

Se utilizó el análisis descriptivo e inferencial, donde se utilizó tablas y gráficos para evidenciar los resultados del estudio, mientras que realizó la comprobación de hipótesis utilizando la Rho de Spearman. Por la cual se utilizó el SPSS V. 27 y el Excel V. 2019 para procesar la información.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se mantendrá el anonimato de cada participante, así mismo para poder ejecutarla se contará con la autorización de la Gerente de Recursos Humanos de la Universidad de Jaén como principios fundamentales para una investigación, el respeto por las personas donde la toma de decisiones de cada participante es importante haciendo referencia al consentimiento informado el cual se diseñó para que el

participante decida su participación o no en la investigación, por lo tanto toda información obtenida fue de uso exclusivo para la información de tal manera que se mantuvo protegida la identidad del participante, de igual manera el principio de beneficencia ya que se trató a los participantes protegiéndolos de cualquier tipo de daño asegurando así su bienestar e integridad y por último el principio de justicia donde la selección de los participantes se realizó de manera equitativa.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la presente investigación se han obtenido a partir de la base de datos (anexo 9) establecida a partir de las encuestas realizadas al personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén.

Tabla 1

Correlación de Pearson entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,699
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Existe una relación positiva media igual a 0,699 entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

Tabla 2.

Relación entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Integración de personas	Coeficiente de correlación	,588
		Sig. (bilateral)	,001
		N	28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Existe una relación positiva media igual a 0,589 entre la dimensión integración de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

Tabla 3.

Relación entre la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización de personas	Coeficiente de correlación	,475
		Sig. (bilateral)	,011
		N	28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Existe una relación positiva media igual a 0,475 entre la dimensión organización de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

Tabla 4.

Relación entre la recompensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2021.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensación de personas	Coeficiente de correlación	,659
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Existe una relación positiva media igual a 0,659 entre la dimensión recompensación de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

Tabla 5.

Relación entre el desarrollo de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	,405
		Sig. (bilateral)	,032
		N	28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Existe una relación positiva media igual a 0,405 entre la dimensión desarrollo de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

Tabla 6.

Relación entre la retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retención de personas	Coeficiente de correlación	,588
		Sig. (bilateral)	,001
		N	28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Existe una relación positiva media igual a 0,589 entre la dimensión retención de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

Tabla 7.

Relación entre la auditoria de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021.

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Auditoria de personas	Coeficiente de correlación
		,475
		Sig. (bilateral)
		,011
		N
		28

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Existe una relación positiva media igual a 0,589 entre la dimensión auditoria de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

V. DISCUSIÓN

La investigadora procesó la información recolectada y se obtuvieron los resultados según objetivos y se procedió a triangular la información con los antecedentes, bases teóricas y evidencias obtenidos discutiendo de la siguiente manera:

Se evidenció una relación positiva media igual a 0,699 entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén, por la cual se contrastó con la investigación del autor Flores et al. (2017) que concluye qué; el rendimiento laboral no va de la mano con GTH dentro de la municipalidad, ya que se ha identificado un nivel deficiente de parte de los colaboradores con respecto al cumplimiento de los procesos conllevando al desorden organizacional.

Cabe indicar que, la GTH mediante sus diversos procesos aplicados de forma oportuna y correcta puede optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores en una organización; conllevando a obtener resultados óptimos que favorecen a las empresas y a su crecimiento en el mercado empresarial.

Por su parte en la relación entre la dimensión entre la dimensión integración de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén, se evidenció que es positiva y media, contrastando con el estudio de Cruz y Cruz (2020) concluyeron que se evidenció que existe una relación positiva y media entre las variables estudiadas con un rho de spearman $r=0.67$, por la cual para la mejora del rendimiento laboral la organización debe contratar colaboradores con experiencia y que cumpla los requisitos del puesto a cubrir, esto significará un cambio positivo para la empresa.

Siendo la integración de personas la que permite el crecimiento de las relaciones interpersonales, generando también el trabajo en equipo siendo la empresa y gerentes los beneficiados, ya que al desempeñarse colaborativamente mejorará el nivel de producción de cada uno de ellos,

conllevando a mejorar en todos los procesos a las organizaciones, por lo tanto la gestión del talento es relevante para toda empresa.

Con respecto a la relación entre la dimensión organización de personas y desempeño laboral se evidenció que es positiva media, por la cual se contrasta con el autor More (2017) concluyendo que el 72% de los colaboradores realizan las actividades que se le asignan mientras que el 28% de los colaboradores es ineficiente por que no tiene el conocimiento adecuado, no ha sido capacitado para cumplir con sus tareas asignadas, lo que significa que la GTH debe mejorar dentro de la organización por la cual debe aplicar un plan de estrategias de acuerdo a la realidad de la empresa.

Al ver este resultado cabe indicar que la GTH se refiere al procedimiento que aplica para incorporar o atraer nuevos colaboradores dentro de las organizaciones. La GTH se destaca a los colaboradores que cuenten con un máximo potencial y lo apliquen dentro del área donde se desempeñan. por la cual la organización del talento humano es fundamental ya que gracias a esta dimensión se optimizan los procesos y disminuyen las actividades que generan cuellos de botella dentro de una organización por la cual optimiza el desempeño de los colaboradores.

Mientras que en la relación de la dimensión recompensación de personas y gestión del talento humano se obtuvo un nivel positivo media, contrastando los resultados con el estudio de Cuasapás (2018) que concluye que; la empresa ha implementado de manera inadecuada la GTH donde el cumplimiento de algunos procesos han sido ineficientes, siendo esto influyente en el rendimiento efectivo del colaborador y por ende tener un usuario externo satisfecho.

Los resultados demuestran que la recompensación del talento humano es vital porque ayuda a incentivarlo a desempeñarse mejor dentro de su entorno laboral y así ayuda a los demás a aportar positivamente a la productividad de la empresa, además que mediante esta dimensión se puede utilizar como herramienta para retener, atraer y alinear al personal conjuntamente con sus metas.

Asimismo, se visualiza la relación positiva y meda entre la dimensión desarrollo de personas de la variable gestión del talento humano, y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén, esta evidencia se contrasta con lo que afirma el autor Saavedra (2019) por la cual concluye que, el 73.4% de colaboradores afirman que la GTH se encuentra en un nivel regular, mientras que el 66.6% afirman que el nivel de rendimiento laboral es el más óptimo, mientras que en las estrategias se tomaron en cuenta capacitaciones de acuerdo a las debilidades a reforzar en el colaborador.

El resultado evidenciado afirma que el desarrollo de personas es vital para las empresas porque su personal se encontrará en capacidad de poder resolver problemas de la manera adecuada y a tiempo, por ende, aportará al crecimiento empresarial, al crecimiento de su compañero de trabajo porque permitirá transmitir nuevos conocimientos, por la cual el beneficio es para la empresa y los que la conforman.

Con respecto a la dimensión retención de personas de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén se obtuvo un nivel positivo y medio, por la cual se contrasta con lo que afirma el autor Estrella (2020) concluyendo que, se evidenció la existencia de una relación positiva y alta entre las variables estudiadas con un rho de spearman $r=0.78$, por la cual la gerencia debe determinar un proceso de selección adecuado para contratar a su personal y que este cuente con la experiencia y requisitos para desempeñarse en el puesto a desempeñar para el crecimiento de la empresa.

Por la cual, cabe recalcar que retener al personal debe ser una estrategia que las organizaciones deben aplicar con la finalidad de conservar a los colaboradores que tengan la capacidad de realizar un trabajo de calidad, cuenten con la actitud y un óptimo desempeño laboral, siendo la beneficiada la organización y todos los colaboradores. Existiendo una discrepancia con los resultados evidenciada ya que para retener al colaborador se necesita más que compensaciones, mejora de sueldo, se le debe de ofrecer al colaborador una

línea de carrera, crecimiento profesional y motivarlos a ser mejor tanto por ellos que por la empresa.

La dimensión auditoria de personas de la variable gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén, tiene un nivel correlacional positivo y medio, por la cual se contrasta con lo que afirma el autor Yaipén (2019) concluyendo que, la GTH de la organización no se involucra con su personal, ya sea en capacitaciones, premiaciones o incentivos entre otros, por la cual existe un personal insatisfecho.

Por la cual implementar auditoría en las organizaciones es vital, ya que aporta a la empresa a identificar si su personal viene siendo eficaz y se desempeña en sus funciones de manera adecuada y genera valor para ésta además permite analizar los procedimientos y políticas internas de la organización y de la gerencia de talento humano, la cual permitirá identificar los aspectos relevantes que permitirán generar una versión de la organización mejorada.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano se determina como un proceso en donde incorpora nuevos colaboradores dentro de la Universidad Nacional De Jaén, con el fin de que el desempeño laboral sea más efectivo y eficaz ante el manejo de un recurso humano dentro de una organización, buscando que los derechos laborales de cada trabajador se han calificado y valorado ante la normativa vigente y la labor que ejecutan los trabajadores de la universidad de Jaén.
2. La dimensión organización de personas con el desempeño laboral se relaciona significativamente debido a que a las actividades que los trabajadores administrativos realizarán dentro de la universidad afectan en el desempeño laboral.
3. La dimensión recompensación de personas con el desempeño laboral se relaciona significativamente debido a que los métodos de compensación utilizados como estímulo y satisfacción de las necesidades de los trabajadores administrativos afectan en su desempeño laboral.
4. La dimensión desarrollo de personas con el desempeño laboral se relaciona significativamente debido a que el desarrollo y potenciamiento de las habilidades que el personal administrativo es necesario para el desempeño es adecuado para sus actividades.
5. La dimensión retención de personas con el desempeño laboral se relaciona significativamente debido a que las condiciones ambientales y psicológicas permitirán el mejor desenvolvimiento de los trabajadores administrativos.
6. La dimensión auditoria de personas con el desempeño laboral se relaciona significativamente debido a que el seguimiento y control de sus actividades serán proyectadas en resultados de los trabajadores administrativos.

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la integración de personas, se recomienda a la gerencia de recursos humanos implementar pruebas psicológicas que aporten a la sapiencia del postulante para seleccionar de manera adecuada a un colaborador que aporte a la organización.
2. En cuanto a la organización de personas se sugiere actualizar el manual de funciones con el propósito de que el colaborador lo tome como guía cuando desempeñe sus funciones.
3. Con respecto a la recompensación de personas se debe determinar un sistema de remuneraciones, compensaciones y beneficios que sea acorde a las necesidades y al entorno socio económico que viven los trabajadores administrativos de la universidad.
4. En cuanto al desarrollo de personas, se sugiere elaborar un plan de capacitaciones y crecimiento profesional, debido a que es relevante para el desempeño del colaborador, ya que éstos deben estar en constante capacitación y el aprendizaje a adquirir debe estar acorde a las necesidades, a las actividades que desempeñar y al servicio que brindan.
5. Se recomienda replantear las políticas o criterios para retener a los colaboradores, no solo por ser beneficio del trabajador, sino que, debido a la constante rotación del personal, se siente inseguro ya que no estabilidad laboral, además que las capacitaciones que genera contratar un nuevo personal generan pérdidas económicas y de tiempo a la organización.
6. En lo que asigna la auditoria de personas, se sugiere realizar evaluaciones de desempeño del colaborador con el objetivo de identificar las debilidades y deficiencias de los colaboradores y reforzarlas con capacitaciones para que mejore el servicio del personal.

VIII. PROPUESTA

Estrategias de Gestión del Talento Humano aplicadas a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén.



8.1. Presentación

Las Estrategias de Gestión del Talento Humano aplicadas a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, establece los lineamientos y pautas para el desarrollo, fortalecimiento, actualización de los conocimientos, competencias, capacidades y habilidades de los trabajadores administrativos que laboran en esta universidad con el fin de mejorar su desempeño laboral coadyuvando al fortalecimiento de la eficiencia, eficacia y calidad de los procedimientos administrativos contenidos en sus diversos documentos de gestión.

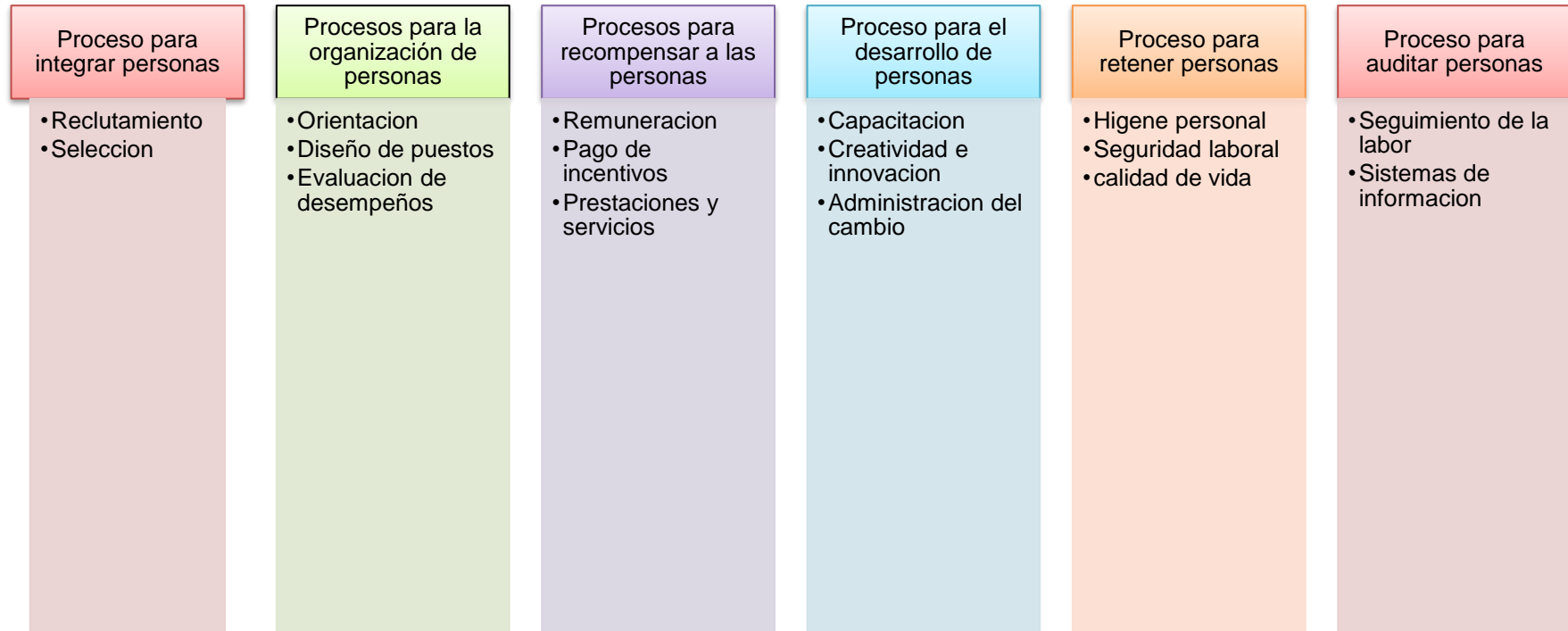
Estas estrategias tienen la misión de generar transformación organizacional mediante el desarrollo del talento humano que viabiliza la interacción coherente con las habilidades y conocimientos requeridos por los trabajadores, el fortalecimiento de equipos de trabajo. Asimismo, su visión es lograr el liderazgo directivo a través de la planificación anual de los procesos de gestión de talento humano, basado en las necesidades del personal y sus requerimientos.

8.2. Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén.

8.3. Modelo a seguir

Figura 1. Modelo a implementar



Fuente: Elaboración propia

8.4. Estrategias a implementar



Incorporación e inducción de nuevos talentos



Sistema de Compensación e incentivos.



Desarrollo y retención del talento



Seguimiento y retroalimentación.

8.5. Actividades por estrategia

Incorporación e inducción de nuevos talentos

Tabla 8.

Actividades para la Incorporación e inducción de nuevos talentos

Actividades		Plan de trabajo	Recursos
Proceso de Reclutamiento personal	de	1. Formulación de un nuevo perfil de puesto.	Gestión de Personas
		2. Realizar convocatorias.	
		3. Solicitar referencias internas al personal.	
		4. Programar invitaciones laborales.	
		5. Promociones internas.	
Proceso de Selección		1. Preseleccionar al 100% de la totalidad de currículos recibidos para participar de las siguientes etapas.	Gestión de Personas Gerente Administradores de agencia. Supervisores de área
		2. Contacto por teléfono.	
		3. Realizar una entrevista informal vía Skype para preseleccionar al candidato acto para la siguiente etapa del proceso.	
		4. Realizar un test psicológico y psicotécnico vía web (máx. 1 hora) de plazo de envío desde su recepción.	
		5. Entrevista personal con el Gerente Regional, Administración de Agencia y Supervisores de área (según la necesidad de la contratación), de los candidatos que superaron los test.	
		6. Examen de desenvolvimiento en el área.	
		7. Correo de selección al candidato seleccionado.	
		8. Correo de agradecimiento a los candidatos que no fueron seleccionados.	

Proceso de contratación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitud de documentos personales (copia de DNI, cv actualizado, copia de certificado de estudios y trabajo, recibo de servicios, etc.). -Plazo 5 días. 2. Firma de declaraciones juradas y otros elementos requeridos por la institución. 3. Firma del contrato (período de 6 meses) 	Secretaría de agencia Gestión de Personas	Formato de declaración juradas. Contrato
Proceso de inducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del video institucional (reseña histórica, organigrama, objetivos estratégicos y competencias del área) 2. Charla de inducción específica de objetivos estratégicos (visión, misión, valores). 3. Charla de inducción, presentación y explicación del MOF. 4. Presentación del colaborador nuevo ante el equipo de trabajo. 5. Capacitación de 20 días en sistemas aplicados 6. Asignación de un compañero de área que por un período de 15 días acompañe al colaborador en el desempeño de sus funciones. 7. Supervisión del Jefe Inmediato una vez por semana. 	Gestión de Personas Administrador de agencia Supervisores de área Especialistas en sistemas Asesores	Proyectores Manual de Organización y Funciones Guía de Supervisión Sala de charlas
Procesos de evaluación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los colaboradores serán evaluados de dos maneras: - Evaluación del desempeño cada 6 meses del personal a cargo (Respons. Administrador) y del Administrador (Respons. Gerente. Regional). -Evaluación trimestral de área (Respons. Supervisor/Administrador). 	Gerente Administrador Supervisores	Formato de evaluación del desempeño web.

Fuente: Elaboración propia

Sistema de compensación e incentivos

Tabla 9.

Actividades para el Sistema de compensación e incentivos

Actividades	Plan de trabajo	Recursos
Reestructura de la Escala de Remuneraciones	1. Se propone que las remuneraciones sufran incrementos según la evaluación del desempeño.	Gestión de Personas Finanzas Formato de remuneraciones actual.
Política de Incentivos	1. Programa de beneficios adicionales a la remuneración base de cada cargo.	Gestión de Personas Finanzas Gerente Registro de control de metas mensuales. Ficha de programación de horarios. Estados Financieros. Revista de incentivos.

Fuente: Elaboración propia

Seguimiento y control del talento humano

Tabla 10.

Actividades para el Seguimiento y retroalimentación

Actividades	Plan de trabajo	Recursos
Seguimiento y control del talento humano	Teniendo en cuenta el mercado del talento actual se propone medir al colaborador con los siguientes Indicadores de Gestión (KPI): 1. Tiempo de capacitación y entrenamiento 2. Tiempo en alcanzar las metas 3. Rotación de personal 4. Ausentismo e impuntualidad 5. Retención de talentos 6. Tiempo de vacantes pendientes de cubrir	Gestión de personas Indicadores de Gestión Balanced Scorecard de ev

Fuente: Elaboración propia

8.6. Presupuesto

Tabla 11.

Presupuesto

Estrategia	Costo
Incorporación e inducción de nuevos talentos	S/ 200.00
Sistema de compensación e incentivos	S/ 1500.00
Desarrollo y retención del Talento	S/ 2500.00
Seguimiento y control del talento humano	S/ 800.00
TOTAL	S/ 5000.00

Fuente: Elaboración propia

8.6. Cronograma de actividades

Semana Actividad	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Proceso de reclutamiento																				
Proceso de selección																				
Proceso de contratación																				
Proceso de Inducción																				
Proceso de Evaluación																				
Reestructuración de Escala de Remuneraciones.																				
Escala de Incentivos.																				
Programa de Capacitación y Desarrollo de Talentos																				
Programa de Retención del Talento																				
Seguimiento y control del talento humano																				

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. 2da edic. Santiago: Ediciones Granica de Chile.
- Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Araujo, M., & Leal, M. (2017). Emotional intelligence and Labour Performance at the Directive Level in the Public. *Universidad Rafael Belloso Chacín*.
- Armas, Y., Llanos, P., & Traverso, A. (2017). *Management of Human Talent and New Work Scenarios*. Universidad ECOTEC.
- Arthur, J. (2017). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal*. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/10.5465/256705>
- Arthur, J. (2017). The link between business strategy and Industrial Relations Systems in American Steel minimills. *Industrial y Labor Relations Review*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001979399204500306>
- Batallas, G. (2007). *Gestión Pública, Recursos Humanos, Talento Humano*. Quito.
- Bell, R. (2019). Trends in human talent management in the public sector. *Revista científica ecociencia*.
- Cacsire, G. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las universidades públicas de la región Puno*. Obtenido de

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10930/Gladys_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camacho, A., & Mera, D. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Chanamé Cars EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6245>

Campbell, J. (1996). *A Theory of Performance*.

Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. . Lima.

Chenet, M. (2018). *Manual de gestion de en el sector publico*. Gaceta Juridica .

Chiavenato, I. (2002). *Gestion del Talento Humano (5ta ed.)*. Mexico: Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. 8va Edic.* México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administracion en los nuevos tiempos*. Bogota: McGrawHill. Interamericana.

Cortes, N. (2020). La gestión del talento humano en Perú 2021: ¿cómo se enfrenta? *Recursos Humanos* .

Cruz, E., & Cruz, L. (2020). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020*. . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60961/Cruz_SEA-Cruz_ZLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuasapás, D. (2018). *Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Ferretería Armas de la ciudad de San Gabriel*. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/652?mode=full>

- De la Cruz, M., & Maldonado, C. (2017). Human Capital vs. Talent Management in Universities. Bibliometric Review. *Revistas Espacios*.
- Dessler, G. (2006). *Gestión del Talento Humano*. 6ta edic. México: Prentice Hall.
- Donayre, B., Macedo, L., & Iturraran, J. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de banca personal del banco continental agencia Pucallpa, 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4658>
- Estrella, E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf
- Flores, L. (2019). Human talent management and profitability of the hotel sector in the region of Puno, Perú. *Revista EAN*.
- Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2018). Talent management and organisational justice: employee reactions to high potential identification. *Human Resource Management Journal*.
- Ger, N. (2019). *Caracterización de la Gestión de Talento*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29653/1/548%20O.E..pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (5ª.ed)*. Mexico: Cengage Learning, Editores.
- Inga, F. (2019). *Gestión de talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad*

Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco 2016. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1454>

Jáuregui, K. (2019). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. *Maestría en Organización y Dirección de Personas*.

López, C., Casique, G., & Ferrer, G. (2011). *La administración de recursos humanos en las PYME*. México: Pearson Educación de México. .

Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Universidad Alonso de Ojeda*.

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*.

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.

Mori, C., & Bardales, D. (2020). Management of human talent in work performance, Special Project. *Revista Científica Multidisciplinar*.

Palmar, R., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*.

Paz, M., González, W., & González, H. (2019). Liderazgo organizacional para la optimización del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa GÉNICA C.A. *Saberes a Cielo Abierto*.

Pérez, A. (2016). Evaluation of Work Performance. *Instituto*.

Perez, R. (2018). *Evaluacion de Desempeño en el sector publico*. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/09evaluacion.pdf>

Prieto, P. (2013). Managing human talent as a strategy for retention of the staff. *Universidad de Medellin*. Obtenido de [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%99)

B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20
0retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1

Pumacajia, D. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L.- Juliaca periodo 2017*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Dafne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, R., Chacón, H., & El Kadi, O. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. Corporación CIMTED*.

Rodríguez, K. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista EAN*.

Saavedra, L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>

Sarmiento, J. (2017). Relationship between Human Talent Management and job performance in the central area of the Central University of Ecuador. *Escuela Politécnica Nacional*.

Stonner, J. (1994). *Administración. 6ta ed.*. México: Pearson Education.

Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigacion cientifica*. Mexico: Limusa S.A.

Vega, C. (2018). *La gestión del talento humano en el sector público*. Obtenido de <https://diariovoces.com.pe/web/3765/>

Vera, A., & Blanco, A. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in barranquilla, Colombia. *Innovar*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025&lang=es

Werther, W., & Davis, K. (2016). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. (6° ed.)*. México: McGraw-Hill.

Yaipén, J. (2019). *Gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en el Hotel Valle del Sol Hand de la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque*, 2019. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/handle/UDL/379>

ANEXOS

ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Tipo de investigación	Diseño de investigación	Población Muestreo
P. General: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020?	O. General: Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020	H. General: Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020	V.I.: Gestión del Recurso humano Dimensiones Integración de personas Organización de personas Recompensación de personas Desarrollo de personas Retención de personas	Reclutamiento. Selección del personal. Proceso de inducción. Diseño de puesto (funciones y objetivos). Evaluación de desempeño. Remuneración. Incentivos. Prestaciones. Capacitación. Desarrollo de la creatividad. Higiene laboral Seguridad y calidad de vida	Correlacional-Propositivo	No experimental	Población: 28 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020 Muestra: 28 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020 Muestreo: no probabilístico por conveniencia

			Auditoria de personas	Seguimiento de sus labores Sistemas de información			
P. Específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020?	O. Específicos 1: Determinar la relación que existe entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020	Hipótesis 1: Existe una relación significativa entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020	V.D.: Desempeño laboral Dimensiones Eficiencia Eficacia	Recursos Tareas asignadas Condiciones laborales Productividad laboral Perfil Conocimientos técnicos Trabajo en equipo Liderazgo Motivación Remuneración justa Beneficios laborales Ascensos Vacaciones Familia			
P. Específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020?	O. Específicos 2: Determinar la relación que existe entre la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020	Hipótesis 2: Existe una relación significativa entre la organización de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2020	Motivación				
P. Específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la recompensación de personas y	O. Específico 3: Determinar la relación que existe entre la recompensación de personas y	Hipótesis 3: Existe una relación significativa entre la recompensación de personas y	Valores	Responsabilidad Puntualidad competitividad			

n de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020?	el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020	n de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020					
P. Específico 4: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020?	O. Específico 4: Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020	Hipótesis 4: Existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020					
P. Específico 5: ¿Cuál es la relación que existe entre la retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020?	O. Específico 5: Determinar la relación que existe entre la retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020	Hipótesis 5: Existe una relación significativa entre la retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020					

P. Específico 6: ¿Cuál es la relación que entre la auditoria de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020?	O. Específico 6: Determinar la relación que existe entre la auditoria de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020	Hipótesis 6: Existe una relación significativa entre la auditoria de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020					
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento humano	Chiavenato (2002), considera a la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas requeridas para tratar aspectos como el reclutamiento, la selección, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración, calidad de vida y recompensas. Teniendo en cuenta que en estos aspectos mencionados es 7 importante resaltar que, para una gestión del talento humano efectiva, es esencial que el trabajador, no sea tratado solo como recurso sino también como socio.	Se basa en la planificación, la ejecución y el control, y busca promover el talento humano y los diversos recursos de la Entidad a favor del crecimiento institucional	Integración de personas	Reclutamiento. Selección del personal.	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Organización de personas	Proceso de inducción. Diseño de puesto (funciones y objetivos). Evaluación de desempeño.	
			Recompensación a las personas	Remuneración. Incentivos. Prestaciones.	
			Desarrollo de personas	Capacitación. Desarrollo de la creatividad.	
			Retención de personas	Higiene laboral. Seguridad y calidad de vida.	
			Auditoria de personas	Seguimiento de sus labores. Sistemas de información.	
Desempeño laboral	Según Stonner (1994) indica que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, es decir que el desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.	Se basa en la eficiencia, eficacia, motivación y valores de los trabajadores.	Eficiencia	Recursos Tareas asignadas Condiciones laborales Productividad laboral	
			Eficacia	Perfil Conocimientos técnicos Trabajo en equipo Liderazgo	
			Motivación	Remuneración justa Beneficios laborales Ascensos	

				Vacaciones Familia	
			Valores	Responsabilidad Puntualidad competitividad	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivo: Recolectar información acerca de la gestión del talento humanos en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020

Instrucciones: marque con una (x) la respuesta que más se ajuste a los ítems considerando lo siguiente:

Totalmente en desacuerdo: 1
 En desacuerdo : 2
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo:3
 De acuerdo:4
 Totalmente de acuerdo:5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La empresa realiza el reclutamiento del personal de acuerdo a las exigencias de los puestos convocados					
2	Cuando se selecciona al colaborador se realiza los procesos de acuerdo como lo exige el reglamento interno de la empresa.					
3	El personal es seleccionado por que cuenta con las competencias idóneas para el puesto					
4	El personal cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones en el puesto asignado					
5	Los colaboradores se encuentran informados de las actividades a realizar en su puesto de trabajo					
6	La gerencia realiza reconocimientos a su personal para incentivarlos en su desempeño laboral					
7	La gerencia incentiva a su personal con aumento de sueldo, vales de consumo, bonos de productividad, etc.					
8	La empresa ha realizado capacitaciones a su personal en el presente año.					
9	Usted se capacita de manera personal para ascender a un puesto					
10	En general, usted considera que la organización se preocupa en su desarrollo personal.					
11	Las relaciones entre los colaboradores de la empresa es la adecuada					
12	El personal maneja de manera idónea los conflictos laborales					
13	En general, la organización lleva un adecuado control de su personal, ya sea de planta, de campo, etc.					
14	La organización evalúa la productividad de cada colaborador de manera mensual.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Recolectar información acerca de la gestión del talento humanos en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020.

Instrucciones: marque con una (x) la respuesta que más se ajuste a los ítems considerando lo siguiente:

Totalmente en desacuerdo: 1
 En desacuerdo : 2
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo:3
 De acuerdo:4
 Totalmente de acuerdo:5

Ítems	Pregunta	1	2	3	4	5
1	El personal administrativo cuenta con los recursos necesarios para realizar correctamente sus funciones					
2	Las tareas asignadas al personal administrativo están acordes a sus capacidades, habilidades y desempeños.					
3	Las condiciones labores del personal administrativo favorecen su rendimiento laboral					
4	El personal administrativo es productivo					
5	El personal administrativo cumple con los perfiles laborales establecidos por la Institución					
6	El personal administrativo posee los conocimientos técnicos necesarios para un correcto y mejor desempeño					
7	El personal administrativo trabaja en equipo					
8	El personal administrativo se siente motivado en sus labores.					
9	El personal administrativo percibe un salario digno y justo					
10	El personal administrativo goza de beneficios laborales					
11	El personal administrativo puede ascender según meritocracia					
12	El personal administrativo tiene vacaciones					
13	El personal administrativo es responsable en sus labores					
14	El personal administrativo se identifica con la Institución					
15	El personal administrativo es puntual al iniciar y culminar sus labores					
16	El personal administrativo es competitivo					

ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validez del instrumento de investigación juicio de experto

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020

Responsable: Flor Melissa Carranza Vidarte

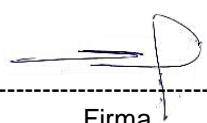
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	Los ítems son pertinentes	
Validez de criterio metodológico				X			
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X		Los ítems proyectan el objetivo que se busca	
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total, parcial				8	10		
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y apellido	Jaime Fernando Vidarte Sánchez	 Firma
Grado académico	Maestro en Gestión pública	
Ocupación	Auditor- Contraloría General de la República	

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020

Responsable: Flor Melissa Carranza Vidarte


Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	Pertinente	
Validez de criterio metodológico					X	Tiene criterio	
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X		Persigue los fines de la investigación	
Presentación y formalidad del instrumento				X			
Total, parcial				8	10		
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y apellido	Oscar Fernández Sánchez	 Firma
Grado académico	Maestro en Gestión Pública y gobernabilidad	
D.N.I.	46574030	

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020

Responsable: Flor Melissa Carranza Vidarte


Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X		Aprobado	
Validez de criterio metodológico					X	Aprobado	
Validez de intención, objetividad de medición y observación					X	Aprobado	
Presentación y formalidad del instrumento				X		Aprobado	
Total, parcial				8	10		
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y apellido	Nilsa Sifuentes Pinto	 Firma
Grado académico	Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
DNI	09098353	

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020

Responsable: Flor Melissa Carranza Vidarte

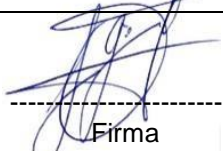
Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X			
Validez de criterio metodológico				X			
Validez de intención, objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total, parcial				8	10		
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y apellido	Felipe Guizado Oscoco	 Firma
Grado académico	Especialista en Metodología de la investigación	
D.N.I.	31169557	

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020

Responsable: Flor Melissa Carranza Vidarte


Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén, 2020**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X		Las preguntas de la encuesta son pertinentes	
Validez de criterio metodológico				X		Correcta metodología para su aplicación	
Validez de intención, objetividad de medición y observación					X	Pertinente	
Presentación y formalidad del instrumento					X	Aprobado	
Total, parcial				8	10		
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y apellido	Flabio Paca Pantigoso	 Firma
Grado académico	Metodología de la investigación-Estadística	
D.N.I.	01212856	

ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

22 de julio del 2021

Señor.

DR. OSCAR ÁNDRES GAMARRA TORRES

Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional
de Jaén

Presente.

Es grato dirigirnos a ustedes, para expresar nuestro cordial saludo y a la vez presentar a la Bach. Flor Melissa Carranza Vidarte, alumna de la escuela de Posgrado del III ciclo del Maestría en Gestión Pública, de nuestra casa superior de estudios; quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis; en su representada; dicho trabajo se titula: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén”.

Agradecemos anticipadamente la atención que pudieran brindar a la presente.

Expedimos la presente a solicitud de la alumna.

FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

C.C.: VAGS-DTC-EPG, Interesado (a) y Archivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

DR. OSCAR ÁNDRES GAMARRA TORRES

Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Jaén

Solicito: Aplicación de instrumentos para tesis de posgrado.

Mediante la presente los saludo cordialmente, a su vez, le informo que me encuentro cursando una maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, por lo cual me es necesario la aplicación de instrumentos de recolección de datos relacionado a la tesis denominada como "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén", para lo cual solicito a su digno despacho me autorice realizar la aplicación de cuestionario en la institución que usted dirige.

Adjunto carta de presentación de la Universidad César Vallejo, la cual me certifica como estudiante del programa de posgrado mencionado.

Por lo expuesto, y sin otro particular, me despido reiterándole mi más alta y distinguida consideración y estima.

Atentamente.

Br. Flor Melissa Carranza Vidarte

ANEXO 5. FICHA TÉCNICA

Autora: Flor Melissa Carranza Vidarte

2. Administración: Individual

3. Duración: 10 minutos

4. Sujetos de Aplicación: trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén

5. Administración y Calificación: Se administró utilizando cuestionarios

6. Consigna: El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 12 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

7. Baremación: Autora

8. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la consistencia interna según el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego:

El instrumento “Gestión del talento humano” tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach

,863

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Baremación

CATEGORÍAS	BAREMOS	
MALO	12	23
REGULAR	24	35
BUENO	36	47
MUY BUENO	48	60

El instrumento “Desempeño laboral” tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach

,892

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Baremación

CATEGORÍAS	BAREMOS	
MALO	16	31
REGULAR	32	47
BUENO	48	63
MUY BUENO	64	80

Prueba de Normalidad

Tabla 12.

Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Unstandardized Residual
N		28
Parámetros normales ^{a,b}	Media	,0000000
	Desv. Desviación	7,10408139
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,130
	Positivo	,081
	Negativo	-,130
Estadístico de prueba		,130
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}

- a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.
d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaboración propia

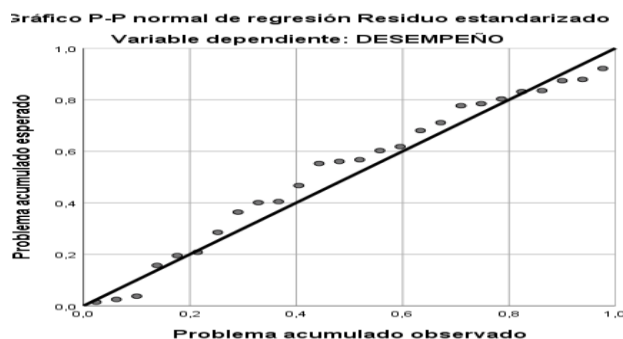


Figura 2 . Gráfico PP para probar el supuesto de normalidad entre Gestión del talento y Desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén.

Interpretación:

El gráfico muestra que existe normalidad en la variable de estudio, y se confirma con la significancia igual a $0,200 > 0,05$ de la Prueba de Kolmogorov- Smirnov que figura en la Tabla 1, entonces se puede emplear el coeficiente de correlación r de Pearson en lugar del coeficiente Spearman.

ANEXO 6. BASE DE DATOS

N° Trab	GESTIÓN DEL TALENTO													DESEMPEÑO LABORAL																	
	PLANIFICACIÓN			EJECUCIÓN			DIRECCIÓN			CONTROL			TOTAL	EFICIENCIA				EFICACIA					MOTIVACIÓN					VALORES		TOTAL	
														P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4		P5
1	1	5	2	3	3	3	3	1	1	4	4	3	33	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	3	2	5	5	5	5	61	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	63	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	5	5	5	5	65	
5	2	1	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	44	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	65	
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	61	
7	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	42	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	55	
8	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	54	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	64	
9	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	50	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	69	
11	1	5	4	4	5	4	5	1	4	5	4	4	46	2	4	5	5	4	4	5	3	1	4	4	4	5	5	5	5	65	
12	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	47	
13	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	46	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	69	
14	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	61	
15	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	75	
16	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62	
18	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	34	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	60	
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	47	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	74	
20	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	27	4	4	4	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	31	
21	3	4	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	31	2	2	1	4	4	3	2	1	1	4	1	1	4	2	1	3	36	
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	45	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	56	

23	5	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	43	2	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	67
24	1	2	4	2	1	1	1	4	4	4	4	3	31	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	56
25	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	4	37	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	60
26	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	53	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	62
27	3	5	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	41	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	57
28	3	5	2	1	3	5	5	4	3	3	3	4	41	3	4	2	1	3	4	5	4	3	2	3	2	3	2	2	3	46

